

Motif Transformation Institute

# Kompetenzmodell für Transformationsdesigner

# EINFÜHRUNG

## Handlungskompetenzmodell für Transformationsdesigner

Unser Leitmotiv ist die Frage: „Welche Kompetenzen befähigen Menschen, umfassende und tiefgreifende Veränderungen (Transformationen) in unterschiedlichen Lebensbereichen erfolgreich zu initiieren, zu etablieren und weiterzuentwickeln?“

Die Antwort lautet: „Sie verfügen über eine hohe Transformationskompetenz“. Unsere Forschungen haben ergeben, dass Transformationskompetenz eine Mehrfachkompetenz ist.

Transformationskompetenz ist die Gesamtheit der Fähigkeiten, die eine Person befähigen, umfassende und tiefgreifende Veränderungen (Transformationen) in unterschiedlichen Lebensbereichen erfolgreich zu initiieren, zu etablieren und weiterzuentwickeln.

Diese Kompetenzen stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern wirken zusammen und verstärken einander.

„Alles beginnt mit einem Punkt“, sagte Wassily Kandinsky (1926). Jedes Kunstwerk beginnt einmal mit einem einzigen Pinselstrich, mit einem Punkt - einem „dot“.

So wie ein großes Kunstwerk Punkt für Punkt zusammengesetzt wird, so wird auch der Transformationsprozess Punkt für Punkt zusammengesetzt. Wir bezeichnen dies als Transformationsdesign.

Die Personen, die das Transformationsdesign ausführen, müssen über eine hohe Transformationskompetenz verfügen. Wir nennen diese Personen Transformationsdesigner.

Wir haben das Handlungskompetenzmodell für Transformationsdesigner entwickelt, angelehnt an das Handlungskompetenzmodell von Prof. Theo Hülshoff (2004).

Handlungskompetenzmodell für Transformationsdesigner				
	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Persönlichkeitskompetenz
<b>Dimension</b>	Welches fachliche Wissen klärt die konkrete Transformationssituation?	Wie interagiere ich methodisch mit der konkreten Transformationssituation?	Wie kommuniziere ich mit anderen in der konkreten Transformationssituation?	Inwieweit lasse ich mich in der konkreten Transformationssituation von persönlichen Einstellungen, Überzeugungen und Werten leiten?
<b>Kernfrage</b>	Welches Wissen gibt es über die von mir ausgeführte Tätigkeit?	Wie gehe ich methodisch, strategisch vor?	Wie kommuniziere ich mit anderen Menschen?	Steuere ich mein Handeln nach Werten, Regeln, Standards?
<b>Einzelkompetenzen</b>	<i>Jeweiliges Fachwissen</i>	<i>Problemlösung</i>	<i>Empathie u. Nutzerzentrierung</i>	<i>Selbstkompetenz</i>
		<i>Systemisches Denken</i>	<i>Systemisches Storytelling</i>	<i>Adaptabilitätskompetenz</i>
		<i>KI anwenden können</i>	<i>Agile Zusammenarbeit</i>	<i>Kreativität</i>
			<i>Verantwortungsbewusstes Design</i>	

### Die zehn Kernkompetenzen des Transformations- designers

#### 1. Gestaltung von Veränderungen Schritt-für-Schritt

Transformationsdesigner müssen in der Lage sein, bestehende Systeme und Strukturen methodisch und strategisch in eine zukunftsfähige Richtung zu verändern. Dies erfordert ein tiefes Verständnis für den aktuellen Zustand sowie die Fähigkeit, klare, realistische und umsetzbare Schritte zu definieren, die zu einer positiven Transformation führen. Diese Kompetenz beinhaltet das Entwickeln von Roadmaps, das Identifizieren von Meilensteinen und das Überwachen des Fortschritts, um sicherzustellen, dass die angestrebten Veränderungen erreicht werden.

#### 2. Systemisches Denken

Systemisches Denken ist die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge und Interdependenzen innerhalb eines Systems zu erkennen und zu verstehen. Ein Transformationsdesigner muss in der Lage sein, die Auswirkungen von Veränderungen auf verschiedene Ebenen eines Systems zu antizipieren und zu managen. Diese Kompetenz ermöglicht es, nicht nur isolierte Probleme zu lösen, sondern auch ganzheitliche und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die langfristig funktionieren. Systemisches Denken ist besonders wichtig, wenn es darum geht, in großen Organisationen oder komplexen Projekten zu arbeiten, wo viele verschiedene Faktoren und Stakeholder berücksichtigt werden müssen.

#### 3. Empathie und Nutzerzentrierung

Empathie ist eine zentrale Fähigkeit, um die Bedürfnisse, Wünsche und Herausforderungen der Nutzer oder Kunden zu verstehen. Ein Transformationsdesigner muss in der Lage sein, sich in die Perspektiven anderer hineinzuversetzen, um Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse zu entwickeln, die wirklich den Bedürfnissen der Endnutzer entsprechen. Nutzerzentrierung bedeutet, dass alle Entscheidungen und Entwicklungen darauf ausgerichtet sind, den maximalen Nutzen für die Zielgruppe zu schaffen. Dies erfordert nicht nur analytische Fähigkeiten, sondern auch die Fähigkeit, komplexe menschliche Interaktionen zu verstehen und zu berücksichtigen.

### Die zehn Kernkompetenzen des Transformations- designers

#### 4. Systemisches Storytelling

Storytelling ist eine mächtige Methode, um komplexe Ideen und Veränderungsprozesse verständlich und überzeugend zu kommunizieren. Systemisches Storytelling geht noch einen Schritt weiter, indem es nicht nur Geschichten erzählt, sondern auch komplexe Systeme und deren Interaktionen verständlich macht. Ein Transformationsdesigner nutzt Storytelling, um die Beteiligten in den Veränderungsprozess einzubeziehen, sie zu motivieren und eine gemeinsame Vision zu schaffen. Diese Kompetenz ist besonders wichtig in der Unternehmensentwicklung und bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen, da sie hilft, abstrakte Konzepte greifbar und emotional ansprechend zu machen.

#### 5. Agile Zusammenarbeit zwischen Menschen und Maschinen

Agilität ist in der heutigen Arbeitswelt unverzichtbar, insbesondere in der Zusammenarbeit in dynamischen und oft wechselnden Teams. Ein Transformationsdesigner muss nicht nur die Methoden der agilen Zusammenarbeit beherrschen, sondern auch in der Lage sein, effektiv mit Maschinen und Technologien zu interagieren. Dies erfordert ein Verständnis dafür, wie Maschinen arbeiten, und die Fähigkeit, sie als wertvolle Teammitglieder zu integrieren. Außerdem müssen Transformationsdesigner die Balance finden zwischen menschlicher Intuition und der Verlässlichkeit maschineller Daten.

### Die zehn Kernkompetenzen des Transformations- designers

#### **6. Selbstkompetenz**

Selbstkompetenz ist die Fähigkeit, sich selbst zu steuern, zu motivieren und zu organisieren. Sie umfasst Selbstbewusstsein, Zielsetzung, Selbstmotivation, Selbstorganisation, Selbstdisziplin und Selbstregulation. Ein Transformationsdesigner muss in der Lage sein, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, flexibel zu bleiben und sich selbstständig neue Ziele zu setzen. Diese Kompetenz ist besonders in einem Umfeld wichtig, in dem Eigenverantwortung und lebenslanges Lernen gefordert sind.

#### **7. Adaptabilitätskompetenz**

Anpassungsfähigkeit ist entscheidend, um in einem sich ständig verändernden Umfeld erfolgreich zu sein. Ein Transformationsdesigner muss offen für Veränderungen sein, flexibel denken können und in der Lage sein, unter stressigen Bedingungen ruhig und effektiv zu handeln. Diese Kompetenz ermöglicht es, neue Herausforderungen als Chancen zu sehen und innovative Lösungen zu entwickeln, die auf die sich verändernden Anforderungen und Bedingungen reagieren.

#### **8. Kreativität**

Kreativität ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit eines Transformationsdesigners. Sie ermöglicht es, neue Ideen zu entwickeln, innovative Lösungen zu finden und Probleme aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Kreativität ist nicht nur in der Ideenfindung wichtig, sondern auch in der Umsetzung von Veränderungen, da sie hilft, bestehende Muster zu durchbrechen und neue Ansätze zu entwickeln.

### Die zehn Kernkompetenzen des Transformations- designers

#### 9. Verantwortungsbewusstes Design

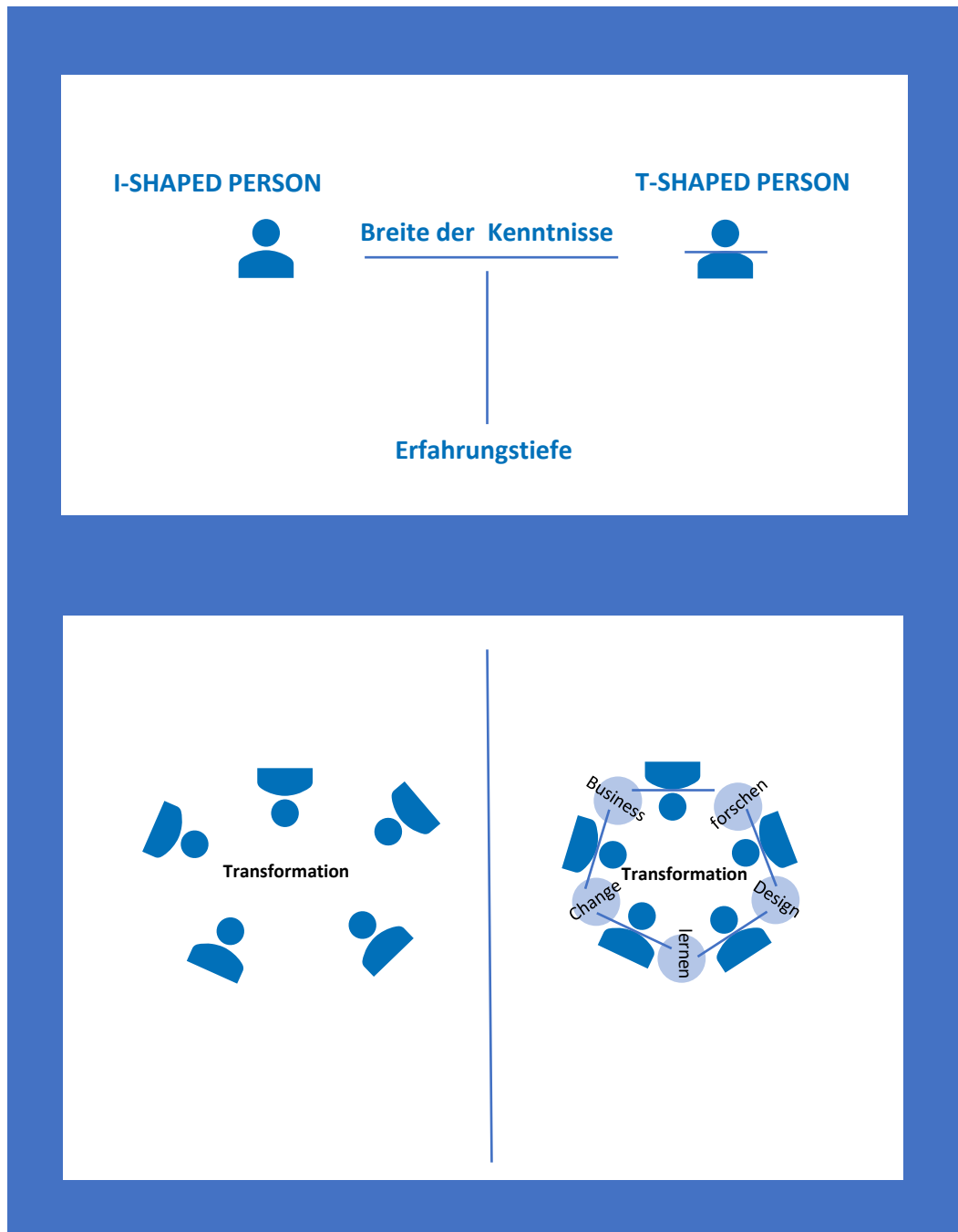
Dieser Kompetenzbegriff umfasst die ganzheitliche Verantwortung, die Transformationsdesigner bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen tragen. Dieser Begriff fasst die Kompetenzen Nachhaltigkeit, Ethik und Corporate Social Responsibility (CSR) zusammen.

Er bezieht sich auf die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen und Prozessen nachhaltige, ethische und sozial verantwortliche Prinzipien zu berücksichtigen. Verantwortungsbewusstes Design stellt sicher, dass Veränderungen nicht nur funktional und wirtschaftlich erfolgreich sind, sondern auch langfristig positive Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Umwelt und die beteiligten Akteure haben.

#### 10. KI-Kompetenz: KI anwenden können

In einer zunehmend digitalisierten Welt ist die Fähigkeit, Künstliche Intelligenz (KI) effektiv einzusetzen, unerlässlich. Ein Transformationsdesigner muss wissen, wie KI funktioniert, wann sie eingesetzt werden kann und wie ihre Ergebnisse zu interpretieren sind. Darüber hinaus ist es wichtig, die rechtlichen und ethischen Aspekte der Nutzung von KI zu verstehen und zu berücksichtigen. Diese Kompetenz umfasst nicht nur technisches Wissen, sondern auch die Fähigkeit, KI in den Gesamtprozess der Transformation sinnvoll zu integrieren und deren Potenzial voll auszuschöpfen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Transformationsdesigner eine vielseitige und komplexe Kompetenzbasis benötigt, um erfolgreich zu sein. Diese Kompetenzen ermöglichen es ihm, Veränderungen nicht nur zu initiieren, sondern auch nachhaltig und nutzerzentriert umzusetzen.



Der Transformationsdesigner ist weder Generalist noch Spezialist - Generalisten fehlt die notwendige Expertise, Spezialisten werden zu Fachidioten. Der Transformationsdesigner ist eine T-Person. Er verfügt über fundiertes Fachwissen in einer oder mehreren der oben genannten Kompetenzen (seine „Kernkompetenz“), mit zumindest funktionsübergreifendem Bewusstsein oder sich entwickelnder „Randkompetenz“ in den anderen Bereichen. T-förmige Menschen haben die Fähigkeit, quer zu denken, Verbindungen herzustellen und Muster zu erkennen, die durch tiefe Spezialisierung allein nicht erkannt werden können. Das T-Profil kombiniert Vorteile und gleicht Nachteile aus.



